



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ได้รับตามความคาดหวังของบุคลากร
โรงพยาบาลเอกชนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย
Expected and Actual Welfare Benefits of Employees in a Private Hospital
under the Church of Christ in Thailand in Chiang Rai Province

พัชรี แก้วบุญส่ง (Patcharee Kaewboonsong)¹ พาณี สิตกะลิน (Panee Sitakalin)²

พรทิพย์ กิระพงษ์ (Pontip Keerapong)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน (2) ระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน และ (3) เปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย จำนวน 500 คน กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจงโดยการเลือกจากกลุ่มงานด้านการรักษาและงานด้านสนับสนุนการรักษาพยาบาล จำนวน 378 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือปัจจัยส่วนบุคคล และสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและตามความคาดหวัง และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค เท่ากับ 0.96 และ 0.91 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าทีแบบจับคู่ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลมากกว่า 1 – 5 ปี ระดับรายได้เฉลี่ย 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน 2) สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ได้รับตามความคาดหวังโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาพบว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีความแตกต่างกันมากที่สุดและสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการมีความแตกต่างกันน้อยที่สุด

คำสำคัญ สวัสดิการที่ได้รับ สวัสดิการตามความคาดหวัง โรงพยาบาลเอกชน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

¹ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช nongsa.p@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช panee_ps33@yahoo.com

³ รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช hsacon@stou.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this descriptive research were to: (1) study personal factors of employees, (2) study the levels of expected and actual welfare benefits of employees, and (3) compare the expected and actual welfare benefits of employees, in a private hospital under the Church of Christ in Thailand in Chiang Rai province. The study was conducted in 378 employees, purposively selected out of 500 staff working on medical care and care-support activities in the private hospital. Data were collected using a questionnaire on personal factors and the perception of actual and expected welfares. The reliability and coefficient of the questionnaire were 0.96 and 0.91, respectively. Frequency, percentage, average, standard deviation, paired t-test and the statistically significant difference level of 0.05 were used for data analysis. The findings were: (1) most of the employees in the private hospital were 25–30 years old and married and had completed a bachelor's degree, worked for 1–5 years, and a monthly income of 10,001–20,000 baht; and (2) the actual and expected welfare benefits in every aspect were significantly different at the 0.05 level; and the largest difference was noted for economic welfare, but smallest for bonuses and monetary incentives.

Keywords: Actual welfare, Expected welfare, Private Hospital under The Church of Christ in Thailand, Chiang Rai



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

บทนำ

ด้วยสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการแข่งขันมากขึ้น การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจซึ่งในปัจจุบันหลายองค์กรได้กำหนดให้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยพัฒนาให้คนในองค์กรมีทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (พยัต วุฒิรงค์, 2555) และยุคสมัยปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วถ้าหากองค์กรใดที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันจะสูญเสียพนักงานที่ดีและนำไปสู่การสูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ยิ่งไปกว่านั้นสถานการณ์ในปัจจุบันมีผู้ให้ความสำคัญด้านสวัสดิการในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากสภาวะแวดล้อมต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงถึงกันอย่างรวดเร็ว เมื่อลูกจ้างต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและดำรงชีวิตรวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงต้องแสวงหาองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้และการเชื่อมโยงถึงกันทำให้ลูกจ้างมีข้อเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ให้สวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการได้มากที่สุด ส่วนด้านนายจ้างก็มีความต้องการลูกจ้างที่มีคุณภาพมาทำงานและอยู่ร่วมกับองค์กรไปนานๆ ในขณะเดียวกันก็ต้องหาวิธีประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อให้องค์กรมีผลกำไรสามารถดำเนินธุรกิจต่อไป ซึ่งการบริหารสวัสดิการที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญทั้งนายจ้างและลูกจ้างเพราะถ้าองค์กรใดมีการบริหารสวัสดิการที่ดีย่อมส่งผลให้มีภาพลักษณ์ ชื่อเสียงที่ดีขององค์กร (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ , 2548)

ดังนั้นองค์กรธุรกิจต่างๆจึงได้พยายามสรรหาวิธีการสร้างแผนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกจ้างให้มากที่สุดจึงทำให้เกิดการแข่งขันในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนของไทยปี 2558 ถือว่าเป็นธุรกิจดาวรุ่งที่มีแนวโน้มขยายตัว โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของกลุ่มคนไข้ชาวต่างชาติ ทั้งที่เป็นกลุ่ม Medical Tourism และกลุ่มชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไทย เรียกสั้นๆ ว่ากลุ่ม EXPAT ซึ่งสร้างเม็ดเงินสะพัดไปยังธุรกิจที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนธุรกิจท่องเที่ยวหรือธุรกิจค้าปลีกรวมเป็นมูลค่าไม่ต่ำกว่า 1.7 แสนล้านบาทในปัจจุบัน และคาดว่าภายหลังการเปิดการค้าเสรีAEC ในปลายปี 2558 คนใช้กลุ่มดังกล่าวน่าจะเข้ามามีบทบาทและหนุนให้ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนของไทยเติบโตอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ติดตามมากับการเติบโตของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนไทย คือการแข่งขันที่มีแนวโน้มรุนแรงขึ้น นอกจากผู้ประกอบการไทยจะต้องเผชิญการแข่งขันกันเองแล้วยังต้องเผชิญกับการแข่งขันกับนักลงทุนต่างชาติที่สนใจร่วมลงทุนในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนของไทยด้วย ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและรายได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ ผู้ประกอบการโรงพยาบาลเอกชนของไทยจะต้องปรับตัวหรือสร้างกลยุทธ์ที่แตกต่างเพื่อรองรับกับตลาดที่มีโอกาสขยายตัวสูงขึ้นและการแข่งขันที่รุนแรงในระยะข้างหน้า ประเด็นสำคัญ เพื่อรักษาความเป็นผู้นำทางด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ นอกจากองค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือน องค์กรยังต้องใส่ใจและธำรงรักษาให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจโดยการให้สวัสดิการ ผลประโยชน์และบริการอื่นๆ ซึ่งเป็นสิ่งทีนอกจากเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพัน จงรักภักดี และมีความรู้จักร่วมในองค์กรในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ ,2540)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

วิวัฒนาการในการจัดสวัสดิการรูปแบบต่างๆได้พัฒนาจนถึงปัจจุบันที่มีการจัดรูปแบบสวัสดิการในลักษณะการให้ผลประโยชน์แบบเลือกได้ และการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิ์เลือกในสิ่งที่ตนพอใจและเหมาะสมกับความต้องการ (ชัยยุทธ ขวลิตนิกุล, 2532) ในขณะที่นายจ้างก็ได้ประโยชน์ในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กร ทำให้สามารถควบคุมต้นทุนการจ่ายค่าตอบแทน หรือค่าจ้างได้ดีขึ้นและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมให้กับลูกจ้าง (ธงชัย สันติวงษ์ , 2542)

โรงพยาบาลโอเวอร์บรัช เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่สังกัดพันธกิจการแพทย์ 1 ใน 8 แห่งของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยจัดเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งหวังแสวงหาผลกำไร มีหน้าที่หลักในการปฏิบัติพันธกิจการแพทย์ ในการบำบัดรักษาพยาบาล ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณแก่บุคคลทั่วไป รวมทั้งการฟื้นฟูสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันการเจ็บป่วย แต่อย่างไรก็ตามโรงพยาบาลในแต่ละแห่งที่อยู่ในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยก็ต้องมีระบบการบริหารจัดการดูแลองค์การเพื่อดำเนินธุรกิจและสามารถเลี้ยงตนเองได้โดยมิต้องขอรับเงินสนับสนุนจากมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้วยเหตุที่โรงพยาบาลโอเวอร์บรัชเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่สังกัดพันธกิจการแพทย์แห่งของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยจัดเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งหวังแสวงหาผลกำไรทำให้มีผู้รับบริการจำนวนมาก ปัจจุบันโรงพยาบาลมีผู้รับบริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ย 800 คนต่อวัน และผู้ป่วยในเฉลี่ย 220 เตียงต่อวัน โดยที่ผู้รับบริการมีหลากหลายระดับ , หลากหลายเชื้อชาติ ไม่ว่าจะเป็นคนพื้นเมือง ชาวเขาเผ่าต่างๆ ชาวต่างชาติ เช่น ลาว พม่า จีน หรือแม้แต่ชาวต่างชาติที่เป็นนักท่องเที่ยว ในสภาวะการที่กดดันจากปัจจัยภายนอกไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม , ภาษา ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสื่อสารและบริการ บางครั้งก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน อีกทั้งอัตราเงินเดือนค่าจ้างก็น้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนในแถบใกล้เคียง ซึ่งมีผลทำให้พนักงานลาออกไปทำงานโรงพยาบาลอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานและเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การจึงได้คิดหาค่าตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆให้แก่พนักงาน เนื่องจากค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่อยู่ในสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักร ต้องรอก่อนอนุมัติจากสภาซึ่งอาจทำให้เกิดความล่าช้า และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีแนวคิดของ Hellrigel, Don, Jackson Susan E., and Slocum Lohn W. (2005) และสวัสดิการของกรมแรงงาน จึงได้กำหนดสวัสดิการที่ทำการศึกษาวิจัยทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ

ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพและให้เกิดความสมดุลในความพึงพอใจระหว่างคณะผู้บริหารกับพนักงาน ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ได้รับตามความคาดหวังของบุคลากรในโรงพยาบาล และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเสนอให้คณะผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและจัดดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่ง สภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ตามความคาดหวัง ของบุคลากร โรงพยาบาล เอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย
3. เปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวัง ของบุคลากร โรงพยาบาล เอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยวิธีการสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย จำนวน 500 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจงบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาโดยแบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มงานด้านการรักษาพยาบาล (ผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพโรคศิลปะ) ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักรังสีวิทยา นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ และกลุ่มงานด้านการสนับสนุนการรักษาพยาบาล ได้แก่ เวชระเบียน เวชสถิติ บัญชีและการเงิน การตลาด ประสานการแพทย์ โภชนาการ เภสัชกร / ช่างกรรไกร เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ช่างเครื่องแพทย์ / ช่อมบำรุง ศาสนิกจ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และสวัสดิการที่ตามความคาดหวัง ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ (2) มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective : IOC) สูงกว่า 0.7 ทุกข้อ และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.96 และ 0.91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่แบบจับคู่

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลมากกว่า 1 – 5 ปี ระดับรายได้เฉลี่ย 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน
2. สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ตามความคาดหวัง ระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11, SD. = 0.72$) แต่มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45, SD. = 0.65$) ดังแสดงในตารางที่ 1



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ได้รับตามความคาดหวังของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร จังหวัดเชียงราย เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

สวัสดิการ	สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง			สวัสดิการที่ได้รับตามความคาดหวัง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านสุขภาพ	3.33	0.83	ปานกลาง	4.52	0.66	มากที่สุด
2. ด้านความมั่นคง	2.98	0.99	ปานกลาง	4.54	0.75	มากที่สุด
3. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.21	0.81	ปานกลาง	4.56	1.15	มากที่สุด
4. ด้านการศึกษา	2.68	0.90	ปานกลาง	4.31	1.13	มาก
5. ด้านนันทนาการ	2.95	0.92	ปานกลาง	4.30	0.79	มาก
6. ด้านเศรษฐกิจ	2.66	1.31	ปานกลาง	4.31	1.02	มาก
7. ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ	3.81	1.03	มาก	4.67	0.70	มากที่สุด
รวม	3.11	0.72	ปานกลาง	4.45	0.65	มาก

3. เปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวัง สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ได้รับตามความคาดหวังโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาพบว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีความแตกต่างกันมากที่สุดและสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการมีความแตกต่างกันน้อยที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังของบุคลากร
 โรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร จังหวัดเชียงราย เมื่อจำแนกสวัสดิการตามราย
 ด้าน ดังนี้

สวัสดิการ	ได้รับตามความเป็นจริง		ตามความคาดหวัง		$\bar{x}_2 - \bar{x}_1$	df	t	p-value
	$\bar{x}_1$	SD.	$\bar{x}_2$	SD.				
ด้านสุขภาพ	3.33	0.83	4.52	0.66	1.19	377	-23.38	< .001*
ด้านความมั่นคง	2.98	0.99	4.54	0.75	1.56	377	-24.25	< .001*
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.21	0.81	4.56	1.15	1.35	377	-20.51	< .001*
ด้านการศึกษา	2.68	0.90	4.31	1.13	1.63	377	-23.45	< .001*
ด้านนันทนาการ	2.95	0.92	4.30	0.75	1.35	377	-22.65	< .001*
ด้านเศรษฐกิจ	2.66	1.31	4.31	1.02	1.65	377	-20.11	< .001*
ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ	3.81	1.03	4.67	0.70	0.86	377	-16.84	< .001*
เฉลี่ยโดยภาพรวม	3.11	0.72	4.45	0.65	1.34	377	-27.30	< .001*

*P-value < 0.05 (มีนัยสำคัญทางสถิติ)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ได้รับตามความคาดหวังของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย พบว่าสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสวัสดิการตามความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อเรียงลำดับสวัสดิการที่มีความคาดหวังมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด พบว่า สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ มีความคาดหวังมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และ ด้านนันทนาการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow , 1943) ที่ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ไว้ 5 ขั้น ดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีความต้องการในด้านต่างๆเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตอยู่ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการแข่งขันและเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วโดยใช้ตัวเงินเป็นตัวขับเคลื่อน ดังนั้นคนส่วนใหญ่ในองค์กรที่ทำการวิจัยจึงมีความคาดหวังและมีความต้องการสูงในด้านโบนัสและเงินสวัสดิการเพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน รองลงมาด้านความปลอดภัยและด้านความมั่นคง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25 -30 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยของการสร้างฐานะและครอบครัว ดังนั้นจึงมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายและจิตใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีความ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

คาดหวังของ Victor Vroom (1964 อ้างใน อำไพพรรณ ต้นสุวรรณรัตน์ ,2554) ที่กล่าวไว้ว่าการทำงานจะเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับผลงาน นั่นคือ ถ้าหากบุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีสามารถสร้างผลงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายก็จะได้รางวัลค่าตอบแทนที่พึงพอใจ ซึ่งอยู่ในรูปเงินโบนัสและเงินสวัสดิการนั่นเอง และเมื่อเปรียบเทียบความต่างของสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังของบุคลากร พบว่า **ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ** สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่คะแนน สวัสดิการตามความคาดหวังของบุคลากร อยู่ในระดับคาดหวังมาก นั่นแสดงว่า องค์กรยังมีจุดอ่อนในการจัดระบบการจัดสวัสดิการทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการจัดสวัสดิการแก่พนักงานในด้านการบริการสหกรณ์ร้านค้า (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว 2550 อ้างใน ปรางทิพย์ ศุภเมธ 2554) กล่าวคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ควรมีการจัดให้มีร้านค้าสะดวกซื้อที่ขายสินค้าในราคาถูก เพื่อให้พนักงานได้ซื้อสินค้าราคาถูก เป็นการช่วยส่งเสริมให้แรงงานประหยัดค่าใช้จ่ายและมีเงินออม และด้านนันทนาการมีการจัดให้เที่ยวปีละ 1 ครั้ง ซึ่งการท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องการและเป็นการเปิดโลกทัศน์ ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพ ความรักความเข้าใจอันดีระหว่างคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จ **ด้านการศึกษา** สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่คะแนนสวัสดิการตามความคาดหวังของบุคลากร อยู่ในระดับคาดหวังมาก **ด้านความมั่นคง ,ด้านความปลอดภัยในการทำงาน** สวัสดิการทั้ง 2 ด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยความแตกต่างที่ใกล้เคียงกัน สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางแต่คะแนนสวัสดิการตามความคาดหวังของบุคลากร อยู่ในระดับคาดหวังมากซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow , 1943) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามาับบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวข้องกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตรายเช่น ความมั่นคงในทรัพย์สิน การได้รับการปกป้องการคุกคามด้านร่างกาย จิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย และ สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการมีความแตกต่างกันน้อยที่สุด นั่นหมายความว่า องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเป็นการสร้างและส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่สวัสดิการตามความคาดหวังของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการจัดและพัฒนาสวัสดิการเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันและความคงอยู่ของบุคลากร อีกทั้งก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายกล่าวคือ คณะผู้บริหารร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรดำเนินการปรับปรุงในสวัสดิการด้านที่มีความแตกต่างกันมากที่สุดหรือปรับปรุงสวัสดิการในด้านที่สามารถดำเนินการได้ทันทีเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ควรพิจารณาจัดให้มีบริการอาหาร ในราคาพิเศษสำหรับพนักงาน เป็นต้น ด้านการศึกษา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสวัสดิการด้านนี้ให้แก่บุคลากรรวมทั้งสิทธิในการประชุม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

อบรมสัมมนานอกโรงพยาบาล และด้านความมั่นคง ควรเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสิทธิประโยชน์ของการได้รับสิทธิสวัสดิการในด้านต่างๆของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษานักวิชาการทั้งโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาของโรงพยาบาล ดังนั้นสามารถนำไปวิจัยต่อยอดการวิจัยโดยการเลือกเจาะจงกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในโรงพยาบาล และควรมีการศึกษาเชิงลึก หรือมีการตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น เพื่อสามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการจัดและพัฒนาสวัสดิการเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันและความคงอยู่ของบุคลากร อีกทั้งก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

ชัยยุทธ ขวลิทธินิกุล (2532). *คู่มือสวัสดิการในการทำงานโครงการสถาบันความปลอดภัยในการทำงานส่วนภูมิภาค*.

กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดเคชั่น.

ธงชัย สันติวงศ์. (2542). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ปรางทิพย์ ศุภอม. (2554). *ศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า : กรณีศึกษาโรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ)*.มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

พยัต วุฒิรงค์. (2555). *สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรางค์รัตน์ วสินารมณ. (2540). *สวัสดิการองค์กร:แนวคิดและวิธีการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรินต์.

อำไพพรรณ ต้นสุวรรณรัตน์. (2554). *สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่:กรณีศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่าย ขนาด 120 - 240 เตียง เขตทิศตะวันออกและเขตส่วนกลางกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล)*.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

A.H. Maslow. (1943) *A Theory of Human Motivation*, Psychological Review 50(4), New York

Hellrigel, Don, Jackson Susan E., and Slocum Lohn W. (2005) *Management: International Student Edition*. 10 th ed. South – Western : Thomson Learning

John R. Scherhorn , James G. Hunt and Richard N. Osborn. (1991) *Managing Organization Behavior* . New York , John Wiley and Son , Inc.,